

Economics School of Louvain - ESL

Economics School of Namur - ESN

Quels sont les effets de la réforme du chômage en Belgique sur la réinsertion professionnelle des chômeurs (de longue durée) ?

Auteur : Sacha Piastra

Promoteur : Mathias Hungerbuhler

Année académique 2025-2026

Master en Sciences économiques – 60 crédits

Remerciements

Dans un premier temps, je tiens à remercier Monsieur Mathias Hungerbuhler, mon promoteur, qui m'a soutenu et apporté de précieux conseils dans l'écriture de ce mémoire.

Utilisation IA

J'ai utilisé l'intelligence artificielle dans ce mémoire à des fins de correction orthographique, de structuration de phrases et de synthétisation.

Cependant, je garantis que ce mémoire est le fruit de mon propre travail.

Table des matières

Introduction générale.....	1
Partie 1 : Revue de la littérature	2
1. Le chômage	2
1.1. Définition	2
1.2. Le chômage au niveau microéconomique.....	2
1.3. Approche macroéconomique du chômage	3
2. La réforme de l'assurance chômage en Belgique	4
2.1. Le taux de chômage belge	4
2.2. Les objectifs de l'assurance chômage	4
2.3. L'avant-réforme	4
2.4. La réforme.....	5
2.4.1. Dates	5
2.4.2. Vagues	6
2.4.3. Contenants	7
2.4.4. Objectifs de la nouvelle réforme	7
3. Le chômage dans d'autres pays	8
3.1. Le chômage aux États-Unis	8
3.2. Le chômage en Finlande	8
3.3. Le chômage en France	9
3.4. Le chômage en Allemagne	10
4. La réinsertion professionnelle	11
4.1. Définition, fondements et activation	11
4.2. Les conseillers professionnels.....	12
4.2.1. Les conseillers en Belgique	12
4.3. La formation	13
Partie 2 : Pratique.....	14
1. Les différents mécanismes économiques de l'assurance-chômage.....	14
1.1. Les modèles de recherche d'emploi et d'appariement.....	14
1.1.1. Les incitations à la recherche d'emploi	16
1.1.2. Salaire de réservation	16

1.1.3. La création d'emplois	17
1.1.4. La participation au marché du travail.....	18
2. La réforme américaine de l'assurance-chômage de 2013	18
3. Stratégie empirique de l'étude.....	19
4. Les résultats de l'étude	20
5. Analyse des déterminants de la réinsertion professionnelle	20
5.1. Le cadre théorique et l'apport disruptif.....	21
5.2. Nuancer les effets macroéconomiques : la controverse	21
5.3. L'approche microéconomique et les effets de recherche	22
5.4. Qualité du retour à l'emploi et Match Quality	23
5.5. Le contexte belge : évaluation de la dégressivité et de l'activation.....	23
5.6. Perspectives sur la réforme belge de 2026	24
6. Analyse des données empiriques	25
6.1. Le cas belge.....	25
6.2. Analyse européenne du chômage de longue durée.....	26
6.3. Analyse de la disparité selon le niveau d'éducation	27
7. Discussion critique	29
7.1. Les limites de l'incitation financière et le « Skills Mismatch »	29
7.2 Le marché et l'efficacité de l'activation	29
7.3. L'effet du « Spillover »	30
Conclusion	31
Bibliographie.....	32
Annexes	36
Annexe n°1 : pourcentage du taux de chômage en Belgique	36
Annexe n°2 : taux de chômage de longue durée par sexe.....	36
Annexe n°3 : taux de chômage par niveau d'éducation atteint.....	37

Introduction générale

En Belgique, le marché du travail fait face à un défi structurel qui est la dynamique de création d'emplois. Pourquoi ? Parce que le chômage de longue durée reste bloqué, ce qui nuit à l'économie nationale. C'est pour cela que le gouvernement a instauré une nouvelle réforme entrée en vigueur en mars 2026, celle-ci introduit pour la première fois une limite à 24 mois pour les droits aux allocations de chômage (ONEM, 2026). Mais cette transition vers un modèle d'activation va chambouler la protection sociale belge.

D'un point de vue théorique, cette nouvelle politique s'appuie sur une incitation financière. Comme l'ont écrit Hagedorn, Manovskii et Mitman (2019), la réduction de la durée des prestations vise à réduire le salaire de réservation des individus ce qui favoriserait une remise à l'emploi plus rapide. Mais cette théorie se heurte face au contexte belge, qui est caractérisé par une forte disparité entre les régions en termes d'éducation. À ce propos, Cockx et Dejemeppe (2012) citent que l'efficacité des mesures d'activation est limitée par des facteurs structurels.

L'objectif principal de ce mémoire est d'analyser les effets potentiels de cette limitation des allocations de l'assurance chômage sur la réinsertion professionnelle des chômeurs. Pour répondre à cette problématique, la recherche s'articulera en deux axes principaux.

Dans un premier temps, une revue de la littérature sera mise en avant pour analyser par la suite les mécanismes comportementaux liés à la fin des droits aux allocations de chômage (Johnston et Mas, 2018).

Dans un second temps, nous confronterons les théories avec une série de données empiriques sur la Belgique via Statbel (2025) et Eurostat (2026). C'est grâce à ces deux approches que nous pourrions dresser le bilan de si oui ou non la réforme de 2026 est un véritable levier pour la réinsertion professionnelle ou si elle risque de générer un simple effet de transfert social vers les CPAS.

Partie 1 : Revue de la littérature

1. Le chômage

1.1. Définition

Afin de définir une personne au chômage, la plupart des pays se réfèrent aux critères établis par le Bureau international du travail (BIT). Trois conditions sont requises : être sans travail (1), être disponible pour travailler (2) et être à la recherche d'un emploi (3). Cependant, ces critères nécessitent une explication afin de recenser les chômeurs. C'est ainsi que les pays de l'Union européenne se sont mis d'accord pour une interprétation commune de ces critères. Cette dernière définit le chômage relativement à une semaine de référence et indique précisément quelles sont les conditions pour être considéré comme chômeur. Premièrement, il faut ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure durant la semaine de référence. Ensuite, il faut être disponible pour travailler dans un délai de deux semaines. Finalement, il faut avoir entrepris des démarches spécifiques de recherche d'emploi au cours des quatre semaines précédant la semaine de référence (Gautié, 2015).

1.2. Le chômage au niveau microéconomique

Au niveau microéconomique, le marché du travail reste avant tout un marché. Son fonctionnement est le résultat d'une rencontre entre des offreurs et des demandeurs de travail. Concernant le chômage, comme nous l'avons énoncé ci-dessus, le marché du travail permet la rencontre de tous les offreurs et demandeurs de travail. Si l'on imagine que les conditions de la concurrence parfaite soient réunies, les variations du salaire réel doivent, en principe, permettre l'apurement du marché du travail (l'égalisation de l'offre et de la demande). Au niveau de ce modèle microéconomique, le chômage paraît donc, théoriquement, impossible. Cependant, nous pouvons tout de même distinguer trois sources de chômage possible (Anne et L'Horty, 2013).

Premièrement, il existe le chômage lié aux délais nécessaires pour trouver un emploi. En effet, chercher un emploi prend du temps et peut entraîner des coûts. De plus, ces coûts peuvent croître s'il y a un problème d'appariement entre l'offre et la demande. Cela peut être illustré par le cas d'un chômeur trouvant un emploi dans une autre région que la sienne (Anne et L'Horty, 2013).

Deuxièmement, on distingue le chômage classique. Ce dernier correspond aux situations où l'équilibre entre l'offre et la demande est mis à mal. Ce type de chômage fait principalement référence à des situations où des rigidités empêchent la disparition du chômage, comme la mise en place d'un salaire minimal supérieur au salaire d'équilibre ou encore la présence de syndicats. La protection sociale peut également ajouter un facteur de rigidité si cette dernière est financée via un prélèvement sur les salaires. On observe alors un écart entre le salaire net perçu par le travailleur et le coût du travail ou salaire super-brut (salaire brut étant équivalent au salaire net augmenté des seules cotisations sociales salariales). Ce type d'écart est nommé le coin salarial. Au niveau microéconomique, son existence augmente le coût du travail et réduit le volume d'emplois demandés par les employeurs (Anne et L'Horty, 2013).

Enfin, il y a le chômage volontaire qui est un terme que l'on peut qualifier d'ambigu puisqu'en effet, un chômeur n'est jamais volontaire et cherche normalement à quitter cet état. Mais l'existence de systèmes d'indemnisation du chômage peut modifier le calcul économique théorique de l'offreur de travail. En effet, l'existence d'un revenu de remplacement influence l'arbitrage travail-loisir. De ce fait, une personne rationnelle se voit incitée à refuser un emploi qui ne lui rapporterait pas au moins le même montant que ce revenu de remplacement, augmenté de la valeur de la désutilité du travail (moins de loisirs, augmentation des coûts si on doit faire garder des enfants par exemple) mais diminué des gains que permet le travail (l'estime de soi, les relations sociales...). Le niveau de salaire demandé pour qu'un individu accepte un emploi se nomme le salaire de réservation. Cette analyse du chômage fait l'objet de nombreuses critiques. En effet, elle fait reposer la responsabilité du chômage sur les chômeurs, en laissant supposer qu'ils sont eux-mêmes responsables de leur situation (Anne et L'Horty, 2013).

1.3. Approche macroéconomique du chômage

Au niveau macroéconomique, le chômage est perçu comme un résultat de déséquilibres et de frictions sur le marché du travail. Il se différencie des modèles néoclassiques standards, notamment du point de vue salarial où dans les approches modernes, on met en évidence le rôle de la rigidité des salaires, des institutions du marché du travail et des asymétries d'information. Tout ceci implique qu'un volume conséquent de chômage sera inévitable même en pleine croissance économique. C'est pour cela que les politiques publiques ont un rôle à jouer en influençant la réinsertion professionnelle à travers leurs effets sur les comportements individuels mais aussi sur le fonctionnement du marché du travail (Gautié, 2015).

Les réformes de l'assurance chômage influencent la réinsertion professionnelle. Elles changent la façon dont les personnes passent du chômage à l'emploi, ce qui peut modifier leur effort de recherche ainsi que la durée de la période de chômage. Cependant, on peut signaler qu'une réduction des allocations ou même le renforcement des incitations financières ne sont pas suffisants pour garantir une réinsertion professionnelle. C'est pourquoi les politiques visant à faciliter la mise en relation entre travailleurs et employeurs sont nécessaires afin de garantir l'efficacité des réformes mises en place (Gautié, 2015).

On peut conclure que l'approche macroéconomique du chômage et son impact sur la réinsertion varie en fonction des individus, du contexte économique et institutionnel. Il nous faut donc analyser la réforme belge à la lumière des différents changements effectués sur les allocations de chômage et analyser leur articulation avec les politiques d'activation (Gautié, 2015).

2. La réforme de l'assurance chômage en Belgique

2.1. Le taux de chômage belge

Selon Statbel (2025), le pourcentage du taux de chômage en Belgique (comprenant les trois Régions) en 2025 au 3^{ème} trimestre était de 6,5 %, homme et femmes confondus. (Voir annexe n°1).

2.2. Les objectifs de l'assurance chômage

Le système belge a deux objectifs : le premier est assurantiel, dans le sens où l'on veut protéger les individus face à un choc de revenus, c'est-à-dire qu'en cas de perte d'emploi, il s'agit d'éviter une chute brutale des ressources financières. Le second objectif est incitatif. Le système belge influence le comportement des chômeurs, notamment dans la recherche active d'un emploi en rendant les allocations dégressives et conditionnelles (Hijzen et Salvatori, 2020).

2.3. L'avant-réforme

En 2004, l'assurance-chômage fédérale belge a connu une réforme majeure qui était unique en Europe, car la Belgique était l'un des seuls pays à introduire un contrôle systématique des efforts de recherche d'emploi. On parlera d'activation, qui oblige les chômeurs à prouver qu'ils cherchent activement du travail pour ainsi conserver leurs allocations (Cockx et Dejemeppe, 2012).

À travers cette réforme, le principe d'octroi d'allocations d'assurance à durée illimitée a été réaffirmé et un dispositif d'activation du comportement de recherche d'emploi (ACR) a été mis en place. C'est-à-dire que les chômeurs de longue durée indemnisés étaient convoqués à des entretiens individuels périodiques durant lesquels un agent de l'Onem¹ (nommé facilitateur) évaluait leurs activités de recherche d'emploi. Lorsque l'effort fourni par le chômeur était considéré comme insuffisant, l'évaluation du facilitateur pouvait mener à des sanctions financières temporaires voire même à une fin de droits à l'assurance-chômage. Cependant, si au tout début du chômage, l'effort de recherche d'emploi était considéré comme insuffisant, le chômeur n'était pas immédiatement sanctionné, mais il était soumis à un plan d'action visant à accroître son intensité de recherche d'emploi (Cockx et al., 2012).

L'assurance-chômage belge se différenciait des autres pays européens. Avant la nouvelle réforme récente, on distinguait une absence de limite concernant la durée des prestations et un mécanisme dégressif des montants perçus au cours du temps. Cela voulait donc dire qu'avant la nouvelle réforme, on constatait une protection élevée contre le risque de perdre son emploi (OECD, 2020).

2.4. La réforme

2.4.1. Dates

Selon l'ONEM (2026), le 18 juillet 2025, la Chambre a adopté le projet de loi-programme concernant la réforme de la réglementation du chômage et c'est le 29 juillet 2025 que la loi fût publiée au Moniteur belge.

Le 1 juillet 2025, une période de transition débuta. Cette dernière prévoyait une date de fin de droits aux allocations par vague pour les personnes percevant déjà des allocations de chômage en juin 2025. Tandis que la nouvelle réglementation sera effective à partir du 1^{er} mars 2026 (ONEM, 2026).

¹ « L'Onem une institution publique de sécurité sociale qui gère le système d'assurance-chômage ainsi que certaines mesures pour l'emploi. Il est aussi compétent pour le système d'interruption de carrière et de crédit-temps. » (Onem, s. d.).

2.4.2. Vagues

La réforme du chômage s'effectue par vagues. On peut en recenser six selon l'ONEM (2026) :

La première vague correspond à la fin des droits au 1^{er} janvier 2026. Elle concerne les demandeurs d'emploi qui bénéficient d'allocations d'insertion et qui ont ouvert leurs droits aux allocations le 1^{er} janvier 2025. De plus, elle vise également les demandeurs d'emploi qui se situent dans la troisième période d'indemnisation (montant forfaitaire) et qui ont accumulé au minimum 20 ans de chômage complet.

La deuxième vague est celle de la fin des droits au 1^{er} mars 2026. Elle comprend les demandeurs d'emploi se situant dans la troisième période d'indemnisation et qui ont accumulé entre huit et vingt ans de chômage complet.

La troisième vague s'est déroulée le 1^{er} avril 2026. Elle a également visé les demandeurs d'emploi se situant dans la troisième période d'indemnisation ayant accumulé moins de huit ans de chômage.

La quatrième vague aura lieu le 1^{er} juillet 2026. Elle visera les demandeurs d'emploi se situant dans la deuxième période d'indemnisation.

La cinquième vague se déroulera entre le 1^{er} juillet 2026 et le 1^{er} juillet 2027. Elle ciblera les demandeurs d'emploi qui sont dans la première période d'indemnisation et qui ont un passé professionnel de moins de cinq ans. C'est en fonction de leur passé professionnel que leurs droits aux allocations prendront fin durant cette période d'un an.

Enfin, la sixième vague aura lieu le 1^{er} juillet 2027. Cette dernière vague aura un impact pour les demandeurs d'emploi qui sont dans la première période d'indemnisation et qui ont un passé professionnel d'au moins cinq ans (ONEM, 2026).

2.4.3. Contenants

Selon l'ONEM (2026) avec cette nouvelle loi, le gouvernement stipule que :

- *« le droit aux allocations de chômage complet serait désormais limité à un maximum de 24 mois. Ce droit comprend une période de base de 12 mois, à laquelle pourront s'ajouter jusqu'à 12 mois supplémentaires en fonction du passé professionnel ;*
- *le droit aux allocations d'insertion est désormais limité à une durée d'1 an maximum ;*
- *tant les conditions d'accès au chômage complet que celles aux allocations d'insertion changeront au 1^{er} mars 2026. »*

2.4.4. Objectifs de la nouvelle réforme

On peut trouver quatre objectifs principaux concernant la nouvelle réforme du chômage de 2026.

Un premier objectif que l'on peut noter est la limitation de la durée des allocations, celle-ci étant désormais limitée à 24 mois. Dans l'ancien système, elle était illimitée dans le temps (Gillain, 2025).

Le deuxième objectif vise une redéfinition de l'accès aux prestations, conditionnant désormais le droit aux allocations à une activité récente sur le marché du travail (Gillain, 2025).

Le troisième objectif a pour but d'accroître la responsabilité individuelle tout en s'orientant vers une protection sociale. Cela signifie qu'on observe une réduction des droits illimités associée à de nouvelles conditions d'accès (Gillain, 2025).

Le quatrième objectif vise à améliorer globalement le marché du travail, notamment grâce à des stratégies économiques (diminution du chômage de longue durée, augmentation du taux d'emploi et réduction des dépenses publiques liées au chômage de longue durée) qui permettront d'accroître la productivité globale (International Monetary Fund, 2025).

3. Le chômage dans d'autres pays

3.1. Le chômage aux États-Unis

Le système de chômage aux États-Unis est bien différent du système belge.

En effet, selon Auray et Fuller (2015), le système de modulation des cotisations aux États-Unis consiste à faire supporter aux employeurs les coûts qu'ils génèrent par leurs licenciements. On parle ici de cotisations sociales et non de mécanisme fiscal. La règle est que l'administration applique un barème de calcul en prenant en compte le volume de licenciements de chaque entreprise depuis sa création. Ainsi, au plus une entreprise licencie, au plus elle devra supporter des taux de cotisation élevés du fait que les travailleurs licenciés ont le droit de bénéficier d'allocations d'assurance-chômage. À l'inverse des entreprises qui licencient peu ou celles dont les travailleurs licenciés ne bénéficient pas d'allocations.

De plus, ce système repose également sur le niveau des allocations que perçoivent les anciens salariés qui dépend lui-même de la fréquence des licenciements et de l'aptitude des salariés licenciés à retrouver rapidement un nouvel emploi (Auray et Fuller, 2015).

Ensuite, lorsque l'on regarde les différents États américains, on constate que les systèmes d'assurance-chômage varient d'un État à l'autre. En effet, depuis une loi établie en 1935, le système américain repose sur deux niveaux. Premièrement, le niveau fédéral et, deuxièmement, le niveau étatique. Cela signifie que chaque État dispose du pouvoir de fixer le montant des allocations tout comme les règles d'attribution. De plus, ils sont responsables du financement de leurs allocations chômage et ils déterminent la structure fiscale et les taux de cotisations (Auray et Fuller, 2015).

Donc, comme énoncé ci-dessus, le système d'assurance-chômage aux États-Unis repose sur un partenariat fédéral-étatique fondé sur une loi fédérale, mais qui reste administré par les employés des États au niveau de ce cadre juridique. Et il est presque entièrement financé par les cotisations sociales versées par les employeurs (Auray et Fuller, 2015).

3.2. Le chômage en Finlande

En Finlande, le système d'allocations de chômage est composé d'une part d'allocations chômage liée aux revenus versés par les fonds d'assurance-chômage et d'autre part, d'une subvention forfaitaire du marché du travail qui est versée par l'État grâce à l'Institution d'assurance sociale (Uusitalo et Verho, 2010).

3.3. Le chômage en France

En France, à la suite de l'élection du Président Macron, des changements ont été effectués. En effet, le gouvernement voulait améliorer le pouvoir d'achat et de ce fait, faire augmenter le salaire net sur la fiche de paie. Ainsi, il a été décidé de supprimer la cotisation salariale pour la remplacer par une part de CSG (Contribution sociale généralisée) nommée « activité ». Cela signifie que l'Unédic² perdure à calculer la somme due à l'organisme (en stimulant la présence de l'ancienne cotisation) et reçoit de l'ACOSS³ la somme correspondante prélevée sur cette CSG « activité » (Gravouil, 2021).

Concernant la cotisation patronale, cette dernière est maintenue mais cette hybridation du système le rapproche d'un système étatisé. Actuellement, c'est donc une part d'impôt et non une cotisation qui assure le financement des droits, faisant ainsi évoluer le modèle bismarckien d'assurance sociale vers une logique de financement étatique (Gravouil, 2021).

De plus, le 26 juillet 2019, le gouvernement a publié un décret qui a modifié les règles d'indemnisation en quatre points (Gravouil, 2021).

Premièrement, il y a un durcissement des conditions d'accès à l'assurance-chômage. C'est-à-dire qu'auparavant, il fallait quatre mois de travail sur une période de 28 mois tandis que ce décret dispose qu'il faut désormais six mois de travail sur une période d'affiliation de 24 mois. De manière résumée, il faut avoir travaillé un jour sur quatre au lieu d'un jour sur sept. (Gravouil, 2021).

Deuxièmement, une dégressivité de 30% de l'allocation a été mise en place. Cette dernière s'applique aux cadres après 6 mois de versement à taux plein lorsqu'ils ont perçu un salaire supérieur à 4500 euros (Gravouil, 2021).

Troisièmement, on a un changement du calcul de salaire journalier de référence (Gravouil, 2021).

² l'Unédic pilote et gère l'Assurance chômage en veillant à protéger les parcours professionnels au plus près des réalités de l'emploi. (Unédic, s. d.).

³ Agence centrale des organismes de sécurité sociale. (Gravouil, 2021).

Enfin, on a l'instauration d'une modulation de cotisations patronales sous la forme d'un bonus ou d'un malus. Soit on voit une baisse des cotisations, soit une augmentation. Ce bonus-malus s'applique en cas de recours fréquents à des contrats de moins d'un mois par rapport à la moyenne professionnelle. De plus, il est limité qu'à sept secteurs professionnels (Gravouil, 2021).

3.4. Le chômage en Allemagne

En 2005 en Allemagne, la réforme Hartz IV a été mise en place. Elle prônait une assurance-chômage limitée dans le temps avec une aide au chômage de longue fusionnée avec l'assistance sociale pour devenir un forfait fixe indépendant de l'ancien salaire. Le but principal de cette réforme était d'augmenter les incitations à reprendre un emploi. (Price, 2025).

On peut observer plusieurs effets que cette réforme a eus sur la réinsertion professionnelle. Tout d'abord, l'effet majeur était qu'elle a permis à un grand nombre de chômeurs de retrouver un emploi plus rapidement. Toutes les personnes exposées à la réforme Hartz IV avaient 11,1% de probabilité en moins de rester au chômage pendant plus d'un an. On peut donc dire qu'elle a permis de réduire le chômage de longue durée. Elle a aussi contribué à accélérer la réinsertion sans provoquer de baisse des salaires. (Price, 2025).

Pour conclure, l'expérience allemande a montré qu'une réduction des allocations de longue durée a accéléré la réinsertion des chômeurs sans pour autant détériorer la qualité des emplois (Price, 2025).

4. La réinsertion professionnelle

4.1. Définition, fondements et activation

C'est vers la fin des années 1990 que les politiques actives de l'emploi ont émergé en Belgique. Elles sont définies comme : *« un ensemble de politiques publiques encourageant le développement de l'employabilité ou la capacité d'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi afin qu'ils se rapprochent du marché du travail. »* (Gérard et Vrancken, 2016).

Ces politiques sont établies via plusieurs fondements. Premièrement, elles s'appuient sur l'expérience des pays nordiques. Ces derniers ont perçu l'activation de l'emploi comme un élément clé, stratégique de la compétitivité économique et ainsi de la lutte contre le chômage. Deuxièmement, elles sont influencées par des théories économiques des années 1980 sur le chômage qui visent à faire baisser le coût du travail afin d'augmenter la concurrence sur le marché du travail via un affaiblissement de la protection de l'emploi des travailleurs et une meilleure employabilité des chômeurs. (Gérard et Vrancken, 2016).

Ainsi, ces politiques d'activation ont toujours été au cœur de l'État social actif avec pour objectif principal la lutte contre le chômage de longue durée et l'exclusion sociale en favorisant le retour à l'emploi. Elles cherchent de plus à combler les brèches du système assurantiel par une activation de l'aide sociale et de l'allocation de chômage. (Gérard et Vrancken, 2016).

Elles sont en opposition à l'État-providence du fait qu'elles proposent une articulation de politiques à vocation universelle et des politiques dites particularistes qui sont destinées aux personnes les plus fragiles. (Gérard et Vrancken, 2016).

De manière plus générale, afin de devenir actives, ces politiques d'emploi ont puisé aux racines mêmes de l'action et de l'intervention sociales en prenant appui sur un ensemble de services, d'intervenants et de réponses particularistes qui sont destinées, à l'origine, à un public vulnérable. (Gérard et Vrancken, 2016).

Elles ont eu pour caractéristiques de consacrer de l'argent public et plus particulièrement celui de l'assurance-chômage (ou de l'assistance sociale) au financement de l'emploi plutôt qu'à un versement passif d'allocations de remplacement. De plus, outre cette conversion d'allocations, l'activation a aussi porté sur les comportements de recherche d'emploi des individus via des dispositifs d'incitation mais aussi via des sanctions financières. De nos jours, via cette double

activation, les politiques actives actuelles reposent davantage sur une conception dite interactive de l'employabilité du fait qu'elles reflètent : « *la capacité relative d'un individu à obtenir un emploi compte tenu de l'interaction entre ses caractéristiques individuelles et le marché du travail* » (Gérard et Vrancken, 2016).

4.2. Les conseillers professionnels

La mission qui est confiée aux conseillers professionnels : « *consiste à accompagner les demandeurs d'emploi afin de faciliter leur accès à l'emploi, de les guider sur le chemin de l'emploi.* » (Demazière, 2013).

4.2.1. Les conseillers en Belgique

4.2.1.1. Le Forem

Le Forem est défini comme : « *le Service public wallon de l'Emploi et de la Formation professionnelle.* » (Forem, s. d.).

Concernant les demandeurs d'emploi, le personnel du Forem s'engage à : « *outiller et guider les demandeurs d'emploi vers leur insertion professionnelle et les travailleurs dans la gestion de leur carrière. Nous évaluons en continu les progrès réalisés.* » (Forem, s. d.).

Ses homologues pour les autres régions et communautés belges sont le VDAB, Bruxelles Formation, Actiris ou encore l'ADG (Forem, s. d.).

4.2.1.2. L'accompagnement au niveau des Régions

En Belgique, les régions proposent trois types d'accompagnement. Premièrement, nous avons un accompagnement dit normal qui vise à donner aux chômeurs un nouveau départ sous la forme d'un accompagnement individuel à l'orientation professionnelle en vue d'une intégration. Deuxièmement, nous avons un accompagnement plus intensif qui comprend au minimum une action ou un contact par mois. Enfin, le troisième type d'accompagnement consiste en une action intensive de formation, d'expérience professionnelle ou d'insertion qui demande aux chômeurs d'être présents en journée, pendant au moins trois jours par semaine (Vendramin, 2016).

4.3. La formation

Dans une trajectoire vers l'emploi, la formation est vue comme un élément essentiel. Elle apparaît comme une possibilité d'ouvrir les portes d'un emploi du fait que le déficit de formation ou les compétences obsolètes sont perçus comme des freins majeurs attribués aux demandeurs d'emploi (Vendramin, 2016).

La réalisation de formations présente plusieurs avantages pour les chômeurs. En effet, elle augmente la confiance en soi, permet d'acquérir de nouvelles compétences, favorise le lien social et aide à clarifier un projet (Vendramin, 2016).

Le fait de suivre une formation a un impact positif (même si modéré) sur les chances de retrouver ou trouver un emploi (Vendramin, 2016).

Partie 2 : Pratique

1. Les différents mécanismes économiques de l'assurance-chômage

L'assurance-chômage est centrale dans les politiques publiques. Elle vise à protéger les travailleurs contre leur perte de revenu liée souvent à une perte d'emploi. Dans l'économie en général, ce système d'assurance-chômage permet aux individus qui ont perdu leur emploi de pouvoir toucher un revenu temporaire. Cependant, mise à part la protection sociale qu'elle offre, les allocations de chômage peuvent également influencer le marché du travail tant positivement que négativement, en modifiant notamment les incitations économiques des travailleurs ainsi que des entreprises (Pissarides, 2000).

L'un des débats centraux de la littérature économique concerne les effets des extensions de la durée des allocations de chômage sur l'emploi, la participation au marché du travail et le chômage. Les différents modèles théoriques montrent des effets multiples pouvant être ambigus. L'étude de Hagedorn, Manovskii et Mitman (2019) apporte notamment une contribution majeure en analysant la réforme du système d'assurance-chômage américain.

1.1. Les modèles de recherche d'emploi et d'appariement

Sur le marché du travail, l'analyse des effets de l'assurance-chômage repose sur les modèles de recherche d'emploi et d'appariement. Ces modèles sont inspirés des travaux de Mortensen et Pissarides (1994). Ces auteurs montrent que le marché du travail est souvent caractérisé par un processus d'appariement entre les travailleurs (en recherche d'emploi) et les entreprises (proposant des postes vacants). Mais il existe des frictions qui font que la recherche d'emploi ainsi que le recrutement peuvent être coûteux, voire incertains. Pour les chômeurs, la recherche d'emploi nécessite de consacrer du temps ainsi que des ressources pour une recherche optimale. Pour les entreprises, cela implique de publier des offres d'emploi et de sélectionner des candidats potentiels (Pissarides, 2000).

On pourrait représenter, dans la littérature macroéconomique du marché du travail, ce processus reliant le nombre de chômeurs et le nombre de postes vacants dans une économie. On parlera de fonction d'appariement (Petrongolo et Pissarides, 2001) :

$$M_t = m(U_t, V_t)$$

M_t : représente le nombre d'appariements entre les travailleurs et les entreprises à la période t .

V_t : représente le nombre de postes vacants.

T : U_t représente les périodes.

De plus, une spécification utilisée dans la littérature est aussi la fonction Cobb-Douglas :

$$M_t = AU_t^\alpha V_t^{1-\alpha}$$

A : représente le processus d'appariement sur le marché du travail.

α : représente l'élasticité des appariements par rapport au nombre de chômeurs.

$1 - \alpha$: est l'élasticité des appariements par rapport au postes vacants.

U_t : représente le nombre de chômeurs.

V_t : représente le nombre de postes vacants.

Cette fonction de Cobb-Douglas nous montre que la probabilité pour un travailleur de trouver un emploi dépend du nombre de postes vacants disponibles dans l'économie ainsi que de l'intensité de la concurrence entre les chômeurs (Petrongolo et Pissarides, 2001).

Les politiques d'assurance-chômage et plus précisément la durée et le niveau d'allocations qu'elles proposent peuvent influencer et modifier les incitations des travailleurs à chercher un emploi. Elles influencent aussi les décisions des entreprises concernant la création d'emplois (Mortensen et Pissarides, 1994).

Enfin, la relation entre le nombre de chômeurs et le nombre de postes vacants peut être aussi représentée par la courbe de Beveridge. Elle a été mise en avant par William Beveridge (1944) et décrit une relation décroissante entre le taux de chômage et le taux de postes vacants. C'est donc un concept fondamental pour analyser le marché du travail en présence de frictions. La courbe de Beveridge illustre l'efficacité du processus d'appariement entre les travailleurs et les entreprises. Quand on observe une augmentation du nombre de postes vacants, plus

d'opportunités d'emploi apparaissent pour les chômeurs, ce qui dans un sens, peut réduire le taux de chômage. Cependant en période de chômage élevé, on constate moins de créations d'emplois ou même une inefficacité du processus d'appariement (Beveridge, 1944).

1.1.1. Les incitations à la recherche d'emploi

Un premier mécanisme que l'on peut analyser réside dans les incitations des chômeurs à rechercher activement un emploi. Les individus choisissent souvent le niveau d'effort qu'ils vont consacrer à la recherche d'un poste. Cet effort peut être matérialisé de différentes manières, telles que la consultation d'offres d'emploi, la participation à des entretiens ou même l'acquisition de compétences (Pissarides, 2000).

Les allocations de chômage permettent aux individus de réduire le coût financier de rester au chômage. Mais quand ces allocations sont disponibles pendant une longue période, elles pourraient nuire à la recherche d'emploi, car les individus sont alors incités à prolonger leur recherche pour trouver un poste. À contrario, cela pourrait être bénéfique dans le sens où ils prolongeraient leur recherche d'emploi pour trouver un poste qui correspond mieux à leurs préférences et à leurs attentes (Pissarides, 2000). Une réduction de la durée des allocations de chômage modifierait ces incitations. Notamment lorsque les individus anticipent une perte de revenus liée à l'expiration des allocations de chômage. Les individus sont alors incités à intensifier rapidement leurs démarches afin d'intégrer le marché du travail, quitte à accepter des emplois moins qualifiés ou plus pénibles. Ce mécanisme est l'un des plus avancés par les économistes pour expliquer pourquoi la réduction de la durée des allocations de chômage réduit la durée du chômage (Hagedorn et al, 2019).

1.1.2. Salaire de réservation

Concernant le deuxième mécanisme à analyser, il concernera le salaire de réservation qui correspond au salaire minimum qu'un individu accepterait pour un potentiel emploi (Pissarides, 2000).

Dans les différents modèles économiques, il est directement lié au niveau des allocations de chômage qu'un individu perçoit. Par conséquent, l'agent peut être incité à refuser une offre d'emploi jugée insuffisante. C'est dans ce cadre que le salaire de réservation augmenterait et que la durée du chômage se prolongerait (Pissarides, 2000).

Dans la plupart des cas, les salaires sont négociés entre les travailleurs et l'entreprise. On peut d'ailleurs utiliser l'approche de la négociation de Nash pour l'étayer. Elle nous dit que le salaire dépend de la valeur relative de l'emploi pour le travailleur et pour l'entreprise. Si les allocations de chômage sont augmentées, la valeur associée au statut de chômeur augmente aussi, ce qui dans un sens, renforcerait le pouvoir de négociation d'un salaire. Si les allocations de chômage sont réduites, le salaire de réservation diminuera et les individus accepteront plus facilement un emploi (Mortensen et Pissarides, 1994).

1.1.3. La création d'emplois

Les politiques d'assurance-chômage influencent intrinsèquement les décisions des entreprises au niveau de la création d'emplois. Dans les différents modèles d'appariement du marché du travail, le salaire est négocié et déterminé entre les travailleurs et les employeurs.

En période d'allocations de chômage élevées, les travailleurs auront plus de pouvoir de négociation car ils pourront rester au chômage sans subir de lourde perte de revenus. Cette situation conduirait à des salaires plus élevés dans les emplois. Dans un autre sens, si les allocations de chômage sont réduites, cela pourrait diminuer le salaire de réservation des travailleurs. C'est dans ce cadre que la création d'emplois devient plus attractive pour les entreprises (Mortensen et Pissarides, 1994).

Voici une équation qui représente la condition suivante : les entreprises créent des postes tant que le bénéfice attendu d'un emploi est supérieur au coût de sa création :

$$c = q(\theta)J$$

c : représente le coût de création d'un poste vacant.

$q(\theta)$: est la probabilité de pourvoir un poste vacant.

J : est la valeur que l'emploi a pour l'entreprise.

Une diminution des salaires en raison d'une réduction des allocations de chômage conduirait à une augmentation de la valeur d'un emploi pour l'entreprise. Cela permettra ainsi de stimuler la création de postes vacants (Mortensen et Pissarides, 1994).

1.1.4. La participation au marché du travail

Les différentes politiques d'assurance-chômage influencent la participation des individus au marché du travail. Une réduction de celles-ci pourrait inciter certains chômeurs à abandonner leur recherche d'emploi dans la mesure où ils deviendraient non éligibles aux prestations. Mais une augmentation du nombre d'emplois pourrait aussi attirer un grand nombre de chômeurs sur le marché du travail car elle inciterait les inactifs à profiter de nouvelles opportunités (Hagedorn et al, 2019).

2. La réforme américaine de l'assurance-chômage de 2013

Le travail de Hagedorn, Manovskii et Mitman (2019) a analysé le cas des États-Unis concernant les conséquences de la réforme de l'assurance-chômage de 2013. Après la crise financière qui a eu lieu en 2008 aux États-Unis, le gouvernement américain avait mis en place « Emergency Unemployment Compensation (EUC08) » qui était un programme d'extension des allocations de chômage.

Avant cette crise financière, le droit aux allocations de chômage était de 26 semaines aux États-Unis. Avec le programme EUC08, des extensions ont été introduites, celles-ci pouvant d'ailleurs atteindre plusieurs dizaines de semaine supplémentaires. D'ailleurs, certains États voyaient des allocations pouvant aller jusqu'à 99 semaines. Les extensions ont été attribuées différemment entre les États. Les critères dépendaient du taux de chômage qui a pu être observé, ce qui montrait certaines différences d'un État à l'autre (Hagedorn, Manovskii et Mitman, 2019).

C'est en 2013 qu'une nouvelle dérogation du Congrès américain a vu le jour : la fin du programme EUC08. Mais cette décision a entraîné la suppression de toutes les extensions d'allocation de chômage dans les États. Cette suppression plus que brutale permettra de pouvoir analyser empiriquement les effets qu'elle a causé. (Hagedorn, Manovskii et Mitman, 2019).

3. Stratégie empirique de l'étude

Les auteurs Hagedorn, Manovskii et Mitman (2019) ont utilisé une approche fondée sur la comparaison entre les comtés des États, en analysant les différences de durée d'allocations entre ceux-ci avant la réforme. L'idée derrière cette stratégie est que les comtés situés près d'une frontière partagent approximativement des caractéristiques économiques et géographiques communes. Mais les politiques d'assurance-chômage ont été déterminées différemment entre chaque État, ce qui signifie que deux comtés voisins, étant eux-mêmes dans différents États auront donc probablement une durée d'indemnisation différente. C'est à partir de ce cadre que les auteurs ont réussi analyser les effets que les politiques d'assurance-chômage peuvent causer sur l'emploi.

Empiriquement, nous pourrions utiliser cette relation avec un modèle économétrique pour relier l'évolution de l'emploi à la durée des allocations de chômage :

$$Employment_{it} = \alpha + \beta BenefitDuration_{it} + X_{it}\gamma + \varepsilon_{it}$$

$Employment_{it}$: représente l'emploi dans le comté i et à la période t .

$BenefitDuration_{it}$: représente la durée des allocations de chômage.

X_{it} : est un ensemble de variables.

Le coefficient β mesure l'effet de la durée des allocations sur l'emploi.

(Hagedorn, Manovskii et Mitman, 2019).

4. Les résultats de l'étude

Les résultats montrent qu'une réduction des allocations de chômage a eu un effet sur l'emploi aux États-Unis. On constate une diminution de 1% de la durée des allocations entraînant une augmentation de l'emploi (Hagedorn, Manovskii et Mitman, 2019).

Les auteurs estiment qu'une suppression des extensions d'allocations chômage aurait contribué à l'obtention d'un emploi pour 2,1 millions d'individus en 2014. Plus de la moitié de ces individus n'auraient jamais participé au marché du travail si les extensions d'allocations avaient été maintenues (Hagedorn, Manovskii et Mitman, 2019).

Les résultats de l'étude montrent aussi que la réforme a conduit à une augmentation de la participation au marché du travail. Cette observation est cohérente avec les modèles de recherche d'emploi qui disent qu'une augmentation du nombre d'emplois disponibles, inciterait les individus à entrer sur le marché du travail. (Hagedorn, Manovskii et Mitman, 2019).

5. Analyse des déterminants de la réinsertion professionnelle

La littérature économique sur l'assurance-chômage présente une tension entre, d'une part, la nécessité de protéger les revenus des travailleurs et, d'autre part, l'importance de stimuler le retour à l'emploi. Au centre de ce débat, les recherches de Hagedorn, Manovskii et Mitman (2019) ont introduit un nouveau cadre. En effet, les auteurs ont déplacé l'analyse des comportements individuels vers les effets d'équilibre général. Alors que les études précédentes se concentraient sur l'effort de recherche des chômeurs, effets microéconomiques, les auteurs se sont penchés sur la manière dont la durée des allocations influence la création d'emplois par les entreprises (macro-effet). Cette analyse vise à comparer cette thèse aux sources scientifiques, telles que *l'American Economic Review* et le *Journal of Labor Economics*. L'objectif est de clarifier l'impact de la durée des prestations sur la réinsertion professionnelle, en tenant notamment en compte des spécificités institutionnelles belges et des réformes de 2012 et 2026.

5.1. Le cadre théorique et l'apport disruptif

Le modèle canonique de recherche et d'appariement développé par Mortensen et Pissarides (1994), constitue la base de la compréhension des frictions sur le marché du travail. Le processus qui relie le nombre de chômeurs (U) et le nombre de postes vacants (V) utilise une fonction d'appariement de type Cobb-Douglas :

$$M_t = AU_t^\alpha V_t^{1-\alpha}$$

Dans ce modèle, (A) désigne l'efficacité du marché. Hagedorn, Manovskii et Mitman (2019) utilisent ce cadre pour montrer que la durée des allocations de chômage constitue un levier de la valeur de l'emploi pour l'entreprise (J).

L'étude de Hagedorn, Manovskii et Mitman (2019) examine l'expiration, en décembre 2013, de l'Emergency Unemployment Compensation (EUC08) aux États-Unis. L'expiration a fait chuter la durée moyenne des prestations, de 53 à 25 semaines. Les auteurs utilisent une stratégie de paires de comtés limitrophes (Border-County Pair). Ils comparent des zones géographiquement proches mais soumises à des politiques étatiques différentes. Au total, ils estiment que 2,1 millions de personnes ont trouvé un emploi en 2014 grâce à cette réduction. Plus d'un million de ces personnes n'étaient pas encore dans la population active. Le mécanisme central que Hagedorn, Manovskii et Mitman (2019) ont identifié est la négociation salariale. Quand la durée des prestations diminue, le salaire de réservation des travailleurs baisse. La baisse du salaire de réservation augmente la rentabilité des entreprises et pousse à créer plus de postes vacants. L'approche montre que l'effet macroéconomique est bien plus fort que l'effet microéconomique habituel lié à l'intensité de la recherche individuelle.

5.2. Nuancer les effets macroéconomiques : la controverse

Bien que les résultats de Hagedorn, Manovskii et Mitman (2019) soient statistiquement significatifs, ils font l'objet de critiques dans la littérature. Notamment, Chodorow-Reich, Cogleanese et Karabarbounis (2019) proposent dans un article publié au sein du *Quarterly Journal of Economics*, une méthode d'identification alternative basée sur les "erreurs de mesure" dans les données de chômage en temps réel utilisées par les États américains pour déclencher les extensions de prestations.

Chodorow-Reich et al. (2019) trouvent des effets très limités de l'extension des allocations sur les résultats macroéconomiques. Les auteurs estiment que le passage de 26 à 99 semaines n'a augmenté le taux de chômage que de 0,3 % au maximum. Cette divergence s'explique par la prise en compte de l'effet de stabilisation automatique. En d'autres termes, les allocations soutiennent la demande globale pendant les récessions, compensant ainsi les éventuels effets désincitatifs à la recherche d'emploi.

L'argument de Chodorow-Reich et al. (2019) repose sur le fait que l'assurance-chômage joue un rôle de stabilisateur en évitant une chute trop brutale de la consommation locale, ce qui soutient indirectement l'emploi. Cette vision néokeynésienne s'oppose à la vision pure axée sur la recherche d'emploi (search theory) de Hagedorn, Manovskii et Mitman (2019), illustrant la nécessité de nuancer les conclusions selon le cycle économique.

5.3. L'approche microéconomique et les effets de recherche

Pour saisir les enjeux de la réinsertion professionnelle du point de vue des individus, on peut se pencher sur l'étude de Johnston et Mas (2018), parue dans le *Journal of Political Economy*. Les chercheurs ont pris comme terrain d'observation l'État du Missouri en 2011. Leur méthode ? Une analyse par régression sur discontinuité (RDD) pour examiner l'impact d'une réduction de 16 semaines dans la durée maximale des allocations de chômage.

Leurs résultats viennent étayer l'idée d'un comportement anticipateur chez les chômeurs. Ils constatent en effet qu'une durée de droits raccourcie déclenche une hausse marquée des sorties du chômage, et ce, bien avant la date d'expiration prévue des allocations. Fait notable : environ 54 % de la réduction du temps passé au chômage s'expliquent par ces retours anticipés à l'emploi.

L'une des principales avancées de Johnston et Mas (2018) est la différence qu'ils font entre les réactions individuelles et les ajustements du marché. En modélisant le taux de chômage de l'État dans un scénario sans externalités, donc sans effets d'éviction, ils parviennent à une simulation qui correspond assez bien à la réalité observée. Cela tend à indiquer que le marché du travail parvient à absorber cet afflux de chercheurs d'emploi sans pénaliser les autres demandeurs.

5.4. Qualité du retour à l'emploi et Match Quality

La réinsertion professionnelle concerne souvent la qualité de l'emploi retrouvé. Schmieder, von Wachter et Bender (2016) démontrent dans l'*American Economic Review* que les extensions de la durée des allocations réduisent les salaires de réemploi. En effet, pour chaque mois supplémentaire de non-emploi, le salaire moyen diminue de près de 1%. C'est ce qui met en évidence un mécanisme de dépréciation des compétences associé au chômage de longue durée.

À l'inverse, Nekoei et Weber (2017) ont mené des travaux en Autriche qui démontrent que l'extension des prestations améliore la qualité de l'appariement travailleur-emploi et permet aussi une augmentation des salaires. Ils expliquent cet effet par un mécanisme de liquidité qui donne aux travailleurs plus de temps pour trouver un emploi correspondant mieux à leurs compétences. Ils mettent également en évidence que les demandeurs d'emploi sont plus à même de rechercher des entreprises de meilleure qualité lorsque les allocations sont accordées plus longtemps.

5.5. Le contexte belge : évaluation de la dégressivité et de l'activation

L'analyse de la réinsertion en Belgique doit tenir compte des réformes de 2004 (activation) et de 2012 (dégressivité). Contrairement aux systèmes à durée limitée, la Belgique a longtemps privilégié une durée illimitée mais conditionnelle.

Selon une étude menée par Cockx et Dejemeppe (2012), le contrôle de la recherche d'emploi peut avoir un impact positif. Les auteurs utilisent un design de régression sur discontinuité à l'âge de 30 ans et montrent que la notification d'un futur entretien de suivi augmente le taux de transition vers l'emploi de près de 9%. Cependant, une autre étude menée par Cockx et al. (2018) nuancent ce résultat dans le *Journal of Labor Economics*. Les auteurs soulignent que l'efficacité du système belge est limitée par le caractère tardif et peu fréquent des entretiens de suivi ainsi que par une technologie de monitoring imprécise.

La réforme de 2012 a accentué la dégressivité des allocations. Une analyse de l'OCDE réalisée par Salvatori (2022) ne trouve aucune indication que cette réforme ait augmenté les flux vers l'emploi ou l'inactivité de manière significative. La dégressivité monétaire de l'assurance-chômage semble donc avoir des effets limités dans ce contexte.

5.6. Perspectives sur la réforme belge de 2026

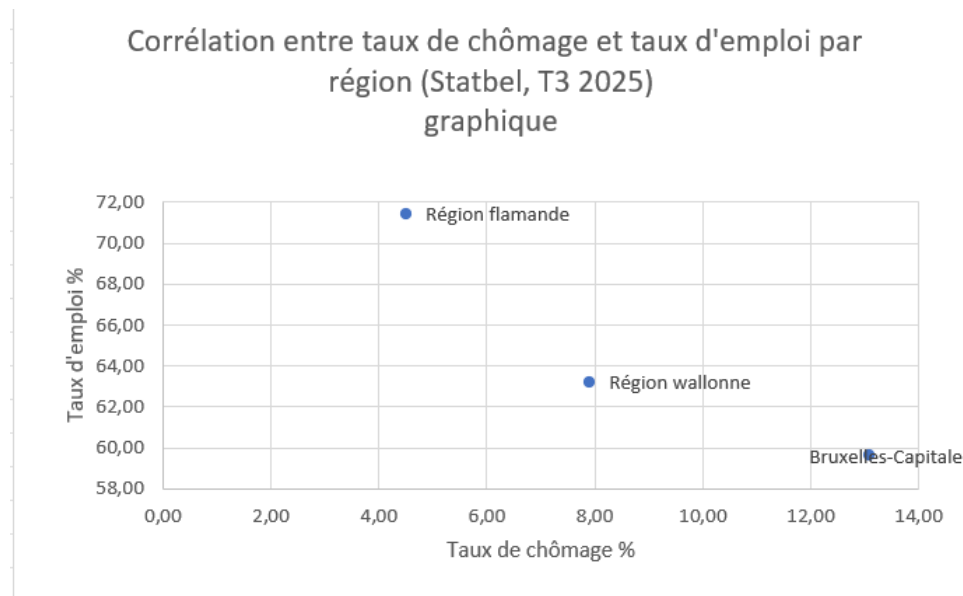
La nouvelle réforme de 2026 introduisant une limite de 24 mois, constitue un tournant historique pour la protection sociale belge. L'objectif est de réduire le chômage de longue durée et d'augmenter la productivité globale.

Les implications de cette réforme suggèrent des risques de retombées indirectes (spillovers) bien réels (Salvatori, 2022). Des études sur les réformes belges montrent que la restriction des droits peut entraîner un report vers d'autres branches comme le crédit-temps (Time-Credit) pour les hommes ou l'invalidité pour les femmes (Dejemeppe et Van der Linden, 2016). De plus, pour les jeunes, la suppression des allocations peut retarder le départ du domicile parental de 7% (Declercq, Dejemeppe et Pourtois, 2025). Le basculement vers le revenu d'intégration sociale octroyé par les CPAS est une issue probable pour une part des 200 000 personnes impactées, le gouvernement ayant alloué un budget de 300 millions d'euros par an pour faire face à cette surcharge des CPAS (ONEM, 2026).

Désormais, après une analyse étoffée des expériences étrangères et des cadres théoriques, il est temps de confronter ces éléments aux données empiriques recueillies pour la Belgique. Ce passage à l'analyse factuelle permettra de valider si les mécanismes économiques se confirment pour le cas de la Belgique.

6. Analyse des données empiriques

6.1. Le cas belge



En analysant ce graphique de dispersion, grâce aux données statistiques de Statbel (2025), nous pouvons dresser un état des lieux précis en termes de disparités régionales avant la nouvelle réforme du chômage de 2026. De plus, la relation entre le taux de chômage et le taux d'emploi sur ce graphique nous montre une fracture structurelle sur le marché du travail belge. Tout d'abord, la région flamande sur le graphique combine un taux de chômage faible (4,5%) et un taux d'emploi très élevé (71,4%). La situation en Région flamande laisse paraître à une situation de plein emploi où le processus d'appariement est efficient. Par ailleurs, la Région wallonne se trouve à une position intermédiaire avec un taux de chômage à 7,9% pour 63,2% de taux d'emploi. Tandis que la Région de Bruxelles-Capitale, contient un taux de chômage relativement élevé avec 13,1%.

Ces données nous montrent une forte concentration des chômeurs en Région de Bruxelles-Capitale et en Wallonie, ce qui nous suggère que la limitation à 24 mois pourrait entraîner à l'avenir un report vers le revenu d'intégration sociale. Environ 200 000 personnes seront touchées par les nouvelles limitations. Le gouvernement a d'ailleurs prévu d'allouer un budget de 300 millions d'euros par an afin de compenser une partie des chômeurs vers les CPAS. Ce qui laisse à croire que la réforme de 2026 pourrait entraîner une redistribution de la précarité au lieu de stimuler la hausse de la productivité, si elle n'est pas accompagnée d'une levée des barrières microéconomiques (charges fiscales, coût du travail, rigidités salariales...).

6.2. Analyse européenne du chômage de longue durée

L'analyse des données fournies par Eurostat (2026), via l'annexe 2, montre qu'en plaçant la Belgique sur l'échiquier européen, on constate que le chômage de longue durée est relativement élevé. Cette persistance fait que les barrières à l'emploi sont ancrées dans les structures nationales. En 2025, on constate que le taux de chômage de longue durée en Belgique atteint les 2%, ce qui est supérieur à la moyenne européenne de 1,9% et bien plus élevé que les pays voisins tel que l'Allemagne (1,1%) et les Pays-Bas (0,5%).

Entre 2020 et 2025 avec les données fournies par Eurostat (2026), les résultats montrent une rigidité du marché du travail belge. Bien que des pays comme la Grèce ou l'Espagne observent une forte baisse du taux de chômeurs de longue durée, La Belgique, quant à elle, entre dans une phase de stagnation avec un taux oscillant entre 2,1% et 2,6%. Cela suggère que le système d'indemnisation illimité a contribué à maintenir un stock élevé de chômeurs de longue durée, là où certains pays ont su accélérer leur flux de sortie.

Cette comparaison permet donc de renforcer la nécessité l'argument en faveur de la nouvelle réforme de 2026. Cependant, si l'on compare avec les Pays-Bas (0,5%), la limitation de la durée des allocations de chômage ne peut pas être l'unique levier pour réduire le chômage de longue durée. L'écart de 1,5% avec les Pays-Bas souligne donc l'importance des politiques d'accompagnement et de formation continue, qui constituent des leviers essentiels pour atteindre des niveaux de chômage de longue durée résiduels. La nouvelle réforme belge de limitation à 24 mois doit donc se pourvoir d'une montée en puissance des services régionaux de l'emploi pour ne pas s'appuyer que sur l'assistance sociale (Eurostat 2026).

Enfin, nous pouvons faire un parallèle avec la section 5.5, Salvatori (2022) souligne que la seule réduction du revenu de remplacement ne suffit pas à stimuler la reprise d'activité. En effet, les données récoltées par Eurostat le confirment : le chômage de longue durée reste bloqué à 2% sous les anciennes règles de 2012 qui réduisaient déjà les allocations. C'est pourquoi la Belgique a choisi une réforme radicale limitant les droits à 24 mois. De plus, l'exemple des Pays-Bas confirme aussi les conclusions de Cockx et Dejemeppe (2012), selon lesquelles l'accompagnement et le suivi sont primordiaux en vue d'une baisse potentiel du chômage de longue durée.

6.3. Analyse de la disparité selon le niveau d'éducation

La réforme de 2026 compte sur l'efficacité de la limitation des allocations pour stimuler la remise à l'emploi. Les données relatives aux taux de chômage par niveau d'éducation fournies par Eurostat (2026) dans l'annexe 3, permettent de nous éclairer sur les barrières structurelles du marché belge. En 2025, en Belgique, le taux de chômage national atteint les 6,2%. Ce chiffre cache toutefois de grandes disparités. Il est en effet très bas pour les universitaires mais beaucoup plus élevé pour les personnes sans diplôme. Par conséquent, plus une personne est diplômée, moins elle risque d'être au chômage.

En Belgique, on remarque un taux de chômage plus élevé pour les personnes les moins qualifiées (niveau d'éducation inférieur ou égal au secondaire). Au contraire, les diplômés de l'enseignement supérieurs se situent proche du plein emploi. On peut donc en déduire qu'il y a une fracture entre ces deux niveaux d'éducation, ce qui implique que le risque de basculer dans un chômage de plus de 24 mois est lié au déficit de compétences professionnelles. Par ailleurs, les pays voisins tels que l'Allemagne et les Pays-Bas ont des écarts beaucoup plus serrés entre les niveaux d'éducatons. Cela démontre que le marché belge a du mal absorbé les profils moins formés.

Cette analyse des données publiées par Eurostat (2026) sur le niveau d'éducation des chômeurs remet en question l'objectif d'activation de la réforme. En effet, en limitant les droits à 24 mois, une pression est exercée sur les populations dont l'employabilité est la plus fragile. Pour ceux qui sont à la recherche d'un emploi peu qualifié, la fin des droits se traduira par un échec d'insertion professionnelle en raison de leur manque de compétences en adéquation avec la demande, ce qui les renverrait directement vers le revenu d'intégration sociale. C'est dans ce contexte que l'enveloppe de 300 millions d'euros entre en compte. Elle est prévue pour les CPAS et est la réponse à un problème étant tant structurel qu'éducatif. Sans un renforcement de la formation continue et de politique d'accompagnement, la réforme 2026 pourrait transformer une partie des chômeurs de longue durée en une exclusion sociale.

Enfin, les données de l'annexe 3 indiquent un taux de chômage de 6,2 % pour la Belgique en 2025. Cependant, l'analyse régionale effectuée au point 6.1 montre que ce chiffre grimpe à 13,1 % à Bruxelles, zone caractérisée par une forte concentration de profils peu qualifiés. Cette disparité confirme que le risque de chômage est inversement proportionnel au niveau de diplôme. Comme nous l'avons vu dans la section 5.6, les chômeurs de longues durées sont ceux

qui présentent le plus grand risque de basculement vers le CPAS lors de la fin des droits aux allocations, ce qui justifie l'enveloppe de 300 millions d'euros prévue par le gouvernement.

Ce phénomène met en avant ce qu'on appelle le « *skills mismatch* » qui est l'inadéquation des compétences. La réforme de 2026 insiste sur l'incitation financière pour que les personnes cherchent de l'emploi, mais pour tout chômeur avec un faible capital humain, la seule menace de perdre les allocations ne permettra pas d'acquérir les qualifications requises et recherchées par les entreprises.

7. Discussion critique

Ce mémoire analyse les effets de la réforme du chômage de 2026 sur la réinsertion professionnelle en Belgique. Grâce aux cadres théoriques confrontés aux données empiriques, nous pouvons désormais structurer une réponse claire autour de trois axes critiques.

7.1. Les limites de l'incitation financière et le « Skills Mismatch »

L'évaluation théorique de la réforme de 2026 postule que la limitation de la durée des allocations de chômage à 24 mois aura un effet conséquent sur l'accélération du retour à l'emploi. On peut notamment remarquer des similitudes avec la logique de Hagedorn Manovskii et Mitman (2019) sur la réduction du salaire de réservation. Cependant, avec la section 6.3, on peut remarquer que les résultats démontrent une corrélation inverse entre le niveau d'éducation et de chômage, particulièrement à Bruxelles 13,1% (Statbel, 2025). Cette disparité montre que le frein principal ne vient pas d'un manque d'incitation financière mais d'un manque de compétence « *skills mismatch* ». Pour les individus ayant un faible capital humain, la fin des droits aux allocations de chômage ne va pas remplacer leur déficit de compétences, leur absence de qualifications, pourtant requises par les exigences actuelles du marché du travail. De ce fait, l'effet de cette nouvelle réforme du chômage risque d'être potentiellement nul sur la réinsertion de ce public spécifique, ce qui confirme dans un sens les conclusions de Salvatori (2022) sur l'inefficacité des politiques monétaires.

7.2 Le marché et l'efficacité de l'activation

Le chômage de longue durée, en Belgique, montre une stagnation (2%), ce qui est bien au-dessus de certains pays voisins tels que notamment les Pays-Bas avec 0,5% observés (Eurostat, 2026). Johnston et Mas (2018) mettent en avant un effet de « recherche d'emploi anticipée » avant la fin des droits. De plus, Cockx et Dejemeppe (2012) insistent sur l'activation comportementale, mais celle-ci semble atteindre des limites car même en temps de période de pression financière, le chômage de longue durée ne baisse pas. La Belgique est donc dans une situation complexe où ce n'est pas nécessairement le manque de motivation qui est en cause mais plutôt un marché du travail qui ne parvient pas à intégrer la main-d'œuvre peu qualifiée.

7.3. L'effet du « Spillover »

Le point le plus critique de cette réforme réside dans le report du Revenu d'intégration sociale (CPAS). En effet, 300 millions d'euros vont être alloués pour compenser la surcharge des CPAS (ONEM, 2026). Par conséquent, l'hypothèse d'un effet de débordement (spillover) est validée (Salvatori, 2022). La réforme ne résout donc pas le problème des chômeurs de longue durée, elle déplace une charge financière de la sécurité sociale vers l'assistance sociale locale. Ce transfert monétaire touchera 200 000 personnes. Ainsi, pour ces publics, la réforme se traduira par une sortie du système d'assurance et non une entrée dans le monde du travail (ONEM, 2026).

En réponse à la question de recherche, les effets de la réforme du chômage sur la réinsertion professionnelle sont asymétriques et limités. La limitation à 24 mois accélérera au mieux la sortie vers l'emploi de personnes qualifiées, cependant pour des personnes fort éloignées du marché du travail, sans qualification suffisante, une remise à l'emploi s'avérera difficile. La réinsertion professionnelle ne sera pas optimisée seulement grâce à une contrainte financière ; Il sera nécessaire d'aller plus loin et intégrer massivement des politiques d'accompagnement et de formation continue, qui agiront comme des leviers pour atténuer la disparité entre les niveaux d'éducation sur le long terme.

Conclusion

L'objectif de ce mémoire a été d'analyser les effets de la réforme de l'assurance-chômage de 2026 sur la réinsertion professionnelle en Belgique. Le but a été de synthétiser la démarche méthodologique ainsi que les enseignements majeurs qui en ont découlé.

Premièrement, l'analyse s'est appuyée sur une revue de la littérature théorique et économique, en mobilisant les modèles fondamentaux de l'économie du travail tels que la théorie de la recherche d'emploi et le concept du salaire de réservation, qui découlent de la microéconomie et les différents modèles d'appariement, qui relèvent quant à eux d'une approche macroéconomique. Cette revue de la littérature a permis de mettre en perspective la réforme belge par rapport à d'autres expériences internationales, telles que les réformes Hartz en Allemagne ou les réformes menées aux États-Unis concernant les ajustements de la durée d'indemnisation (Johnston et Mas, 2018 ; Hagedorn et al., 2019).

Dans un second temps, nous avons confronté le cadre théorique aux réalités empiriques du marché du travail belge. Grâce aux données recueillies par Statbel (2025) et Eurostat (2026), nous avons mis en évidence une réelle disparité régionale et éducative en Belgique, ce qui confirme que le problème des chômeurs de longue durée dépasse la simple question de l'incitation monétaire mais relève de problèmes plus profonds, à l'instar des défis structurels liés capital humain.

Ce mémoire a eu pour principal but de démontrer que si la limite de 24 mois instaurée par l'ONEM (2026) veut redynamiser le marché du travail, elle se heurte à un « plafond de verre » pour les profils moins qualifiés car la motivation ne remplace pas le diplôme. De plus, le phénomène de « *skills mismatch* » et le transfert financier de 300 millions d'euros vers les CPAS (ONEM 2026) ont permis de nuancer les attentes en termes de productivité liées à la réforme.

Pour conclure, ce travail a permis de souligner que pour qu'une politique d'activation réussisse, elle doit impérativement intégrer un investissement massif dans la formation. Bien que la nouvelle réforme de 2026 entre en vigueur, ce mémoire a permis de dresser un état des lieux. Il ouvre également la voie aussi à des futures recherches qui pourront directement évaluer statistiquement les flux de sortie vers l'emploi et les effets de débordement que cela engendrera vers l'assistance sociale.

Bibliographie

Anne, D. et L'Horty, Y. (2013). *Économie de l'emploi et du chômage*. Cursus.
<https://doi.org/10.3917/arco.anne.2013.01>

Auray, S. et Fuller, DL. (2015). *L'assurance chômage aux États-Unis*. Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.auray.2015.01>

International Monetary Fund (2025, 15 décembre). Belgium : Staff Concluding Statement of the 2026 Article IV Mission. <https://www.imf.org/en/news/articles/2025/12/15/cs-belgium-staff-concluding-statement-of-the-2026-article-iv-mission>

Beveridge, W. H. (1944). *Full employment in a free society*. George Allen & Unwin.
https://openlibrary.org/books/OL6480279M/Full_employment_in_a_free_society

Cockx, B., & Dejemeppe, M. (2012). *Monitoring job search effort: An evaluation based on a regression discontinuity design*. *Labour Economics*, 19(5), 729–737.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.017>

Cockx, B., Dejemeppe, M. et Van der Linden, B. (2012). Le contrôle de la recherche d'emploi est-il efficace ? *Revue française d'économie*, 27(1), 65-106.
<https://doi.org/10.3917/rfe.121.0065>

Cockx, B., Dejemeppe, M., Launov, A., et Van der Linden, B. (2018). Imperfect Monitoring of Job Search : Structural Estimation and Policy Design. *Journal of Labor Economics*, 36(1), 815-854. <https://doi.org/10.1086/693868>

Chodorow-Reich, G., Coglianesi, J., et Karabarbounis, L. (2019). The Macro Effects of Unemployment Benefit Extensions : A Measurement Error Approach. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(1), 227-279. <https://doi.org/10.1093/qje/qjy018>

- Declercq, K., Dejemeppe, M., et Pourtois, M. (2025). *The impact of Tightened Unemployment Benefit Eligibility on Young Adults' Housing and Use of Private Safety Nets* (LIDAM Discussion Papers IRES 2026/005). Université catholique de Louvain. <https://sites.uclouvain.be/econ/DP/IRES/2026005.pdf>
- Dejemeppe, M., et Van der Linden, B. (2016). Réduire le coût du travail. Oui mais comment ? *Dynamiques régionales*, 1(3), 15-28. <https://doi.org/10.3917/dyre.003.0015>
- Demazière, D. (2013). Qu'est-ce que le travail d'accompagnement des chômeurs ? *Regards croisés sur l'économie*, 1(13), 137-150. <https://doi.org/10.3917/rce.013.0137>
- Eurostat (2026, 17 avril). Taux de chômage par niveau d'éducation atteint (lfsa_urgaed). Commission européenne. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_urgaed/default/table?lang=fr
- Eurostat. (2026, 29 avril). Taux de chômage de longue durée par sexe (sdg_08_40). Commission européenne. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_40/default/table?lang=fr
- Forem. (s. d.). Vision, missions et valeurs du Forem. <https://www.leforem.be/a-propos/vision-missions-valeurs-forem.html>
- Gautié, J. (2015). *Le chômage*. La découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.gauti.2015.01>
- Gérard, J. et Vrancken, D. (2016). De l'activation à la précarité des demandeurs d'emploi : deux dispositifs en Belgique francophone. *Formation emploi*, 136(4), 99-119. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.4930>
- Gillain, T. (2025). *Nouvelles conditions d'accès aux allocations chômage à compter du 1^{er} mars 2026 : droit de l'emploi et de la sécurité sociale*. Van Cutsem Wittamer Marnef. <https://vancutsem.be/en/2025/11/20/new-conditions-for-access-to-unemployment>
- Gravouil, D. (2021). Réforme de l'assurance chômage : à la croisée de deux projets de société. *Le droit ouvrier*, 876-875(7), 429-431. <https://doi.org/10.3917/drou.875.0429>

- Hagedorn, M., Manovskii, I., & Mitman, K. (2019). Unemployment benefits and unemployment in the great recession: The role of macro effects. *American Economic Review*, 109(9), 3360–3390. <https://doi.org/10.1257/aer.20161574>
- Hijzen, A. et Salvatori, A. (2020). *Designing fair and work-oriented unemployment benefits: The case of Belgium*. OECD Social, Employment and Migration Working. https://www.oecd.org/en/publications/designing-fair-and-work-oriented-unemployment-benefits_ac17d171-en.html
- Johnston, A. C., et Mas, A. (2018). Potential Unemployment Insurance Duration and Labor Supply : The individual and Market-Level Response to a Benefit Cut. *Journal of Political Economy*, 126(6), 2480-2522. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/699973>
- Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1994). Job creation and job destruction in the theory of unemployment. *The Review of Economic Studies*, 61(3), 397–415. <https://doi.org/10.2307/2297896>
- Nekoei, A., et Weber, A. (2017). Does Extending Unemployment Benefits Improve Job Quality ?. *American Economic Review*, 107(2), 527-561. DOI: [10.1257/aer.20150528](https://doi.org/10.1257/aer.20150528)
- OECD. (2020). *OECD Economic Surveys: Belgium 2020*. <https://doi.org/10.1787/1327040c-en>
- Onem. (s. d.). *A propos de l'Onem*. <https://www.onem.be/a-propos-de-l-onem>
- Onem. (2026). *Réforme de l'assurance chômage*. <https://www.onem.be/reforme-de-la-reglementation-du-chomage>
- Petrongolo, B., & Pissarides, C. A. (2001). Looking into the black box: A survey of the matching function. *Journal of Economic Literature*, 39(2), 390–431. <https://doi.org/10.1257/jel.39.2.390>

- Pissarides, C. A. (2000). *Equilibrium unemployment theory* (2nd ed.). MIT Press.
<https://mitpress.ubli.sh.com/book/equilibrium-unemployment-theory>
- Price, BM. (2025). *The Duration and Wage Effects of Long-Term Unemployment Benefits: Evidence from Germany's Hartz Reform*.
https://www.brendanmichaelprice.com/research/working/Price_Brendan_Hartz.pdf
- Salvatori, A. (2022). *The effect of declining unemployment benefits on transitions to employment : Evidence from Belgium*. OECD. <https://doi.org/10.1787/cba7af24-en>
- Schmieder, J. F., von Wachter, T., et Bender, S. (2016). The effect of Unemployment Benefits and Nonemployment Durations on Wages. *American Economic Review*, 106(3), 739-777. <https://doi.org/10.1257/aer.20141566>
- Statbel. (2025). *Population active (travailleurs et chômeurs) et inactive depuis 2017 basé sur l'Enquête sur mes Forces de Travail reformée, par trimestre, province, sexe, classe d'âge et niveau d'éducation*. <https://bestat.statbel.fgov.be/bestat/crosstable.xhtml>
- Unédic. (s. d.). *Qui sommes-nous ?* <https://www.unedic.org/qui-sommes-nous>
- Uusitalo, R. et Verho, J. (2010). L'effet des allocations chômage sur les taux de réemploi : Preuves issues de la réforme finlandaise de l'assurance chômage. *Économie du travail*, 17(4), 643-654. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.02.002>
- Vendramin, P. (2016). L'expérience du chômage en Wallonie et à Bruxelles : enquête auprès des chômeurs. *Dynamiques régionales*, 2(4), 18-28.
<https://doi.org/10.3917/dyre.004.0018>

Annexes

Annexe n°1 : pourcentage du taux de chômage en Belgique

			Trimestre ❶	4ème trimestre 2024			1er trimestre 2025			2ème trimestre 2025			3ème trimestre 2025		
			Total ❶	Total		Total	Total		Total	Total		Total	Total		
Belgique ❶	Région ❶	Sexe ❶	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Belgique	Région de Bruxelles-Capitale	↕ Taux d'emploi	64.3%	53.5%	58.8%	61.5%	52.3%	56.9%	63.6%	54.5%	59.0%	64.7%	54.4%	59.6%	
		↕ Taux de chômage	13.0%	11.4%	12.3%	15.9%	12.1%	14.2%	12.9%	10.7%	11.9%	12.7%	13.4%	13.1%	
		↕ Taux d'activité	73.9%	60.3%	67.1%	73.1%	59.5%	66.3%	72.9%	61.0%	66.9%	74.2%	62.9%	68.5%	
	Région flamande	↕ Taux d'emploi	75.4%	69.7%	72.6%	75.3%	69.2%	72.3%	74.7%	69.7%	72.2%	74.6%	68.2%	71.4%	
		↕ Taux de chômage	4.3%	3.4%	3.8%	4.9%	3.4%	4.2%	4.6%	2.9%	3.8%	4.9%	4.2%	4.5%	
		↕ Taux d'activité	78.8%	72.2%	75.5%	79.2%	71.6%	75.4%	78.3%	71.8%	75.1%	78.4%	71.1%	74.8%	
	Région wallonne	↕ Taux d'emploi	64.0%	57.2%	60.6%	65.1%	57.6%	61.3%	65.5%	59.9%	62.7%	66.4%	60.0%	63.2%	
		↕ Taux de chômage	8.3%	7.6%	8.0%	7.7%	7.1%	7.5%	8.3%	7.4%	7.8%	8.4%	7.3%	7.9%	
		↕ Taux d'activité	69.8%	61.9%	65.9%	70.5%	62.0%	66.3%	71.4%	64.7%	68.1%	72.5%	64.8%	68.6%	
Belgique	↕ Taux d'emploi	70.6%	63.9%	67.3%	70.5%	63.6%	67.1%	70.6%	64.9%	67.7%	70.9%	64.0%	67.5%		
	↕ Taux de chômage	6.4%	5.4%	5.9%	6.9%	5.4%	6.2%	6.6%	5.0%	5.9%	6.8%	6.1%	6.5%		
	↕ Taux d'activité	75.4%	67.6%	71.5%	75.8%	67.2%	71.5%	75.5%	68.3%	71.9%	76.1%	68.2%	72.1%		

Source: Statbel (Direction générale Statistique - Statistics Belgium)

(Statbel, 2025).

Annexe n°2 : taux de chômage de longue durée par sexe

TIME	↕ 2020	↕ 2021	↕ 2022	↕ 2023	↕ 2024	↕ 2025
↕ GEO						
Union européenne - 27 pays (à partir de 2020)	2.4	2.8	2.4	2.1	1.9	1.9
Zone euro - 21 pays (à partir de 2026)	2.8	3.2	2.7	2.4	2.1	2.1
Zone euro - 20 pays (2023-2025)	2.8	3.2	2.7	2.4	2.1	2.1
Belgique	2.1	2.6	2.3	2.2	2.0	2.0
Bulgarie	(b) 2.8	2.6	2.2	2.3	2.2 (b)	1.5
Tchéquie	0.6	0.8	0.6	0.8	0.8	0.8
Danemark	0.9	1.0	0.5	0.5 (b)	0.8	0.9
Allemagne	1.1 (b)	1.2	1.1	1.0	0.9	1.1
Estonie	1.2	1.6	1.3	1.3	1.8	1.8
Irlande	1.4	1.8 (b)	1.3	1.1	1.0	1.1
Grèce	10.5	9.2	7.7	6.2	5.4	5.0
Espagne	5.0	6.2 (d)	5.1 (d)	4.3 (d)	3.8 (d)	3.4 (d)
France	1.9	2.3 (d)	2.0 (d)	1.8 (d)	1.7 (d)	1.7 (d)
Croatie	2.1	2.7	2.4	2.1	1.8	1.8
Italie	5.1	5.4	4.6	4.2	3.3	3.1
Chypre	2.2	2.5	2.1	1.8	1.3	0.9
Lettonie	2.4	2.3	2.0	1.8	2.2	2.3
Lituanie	2.5	2.6	2.3	2.3	2.3	2.5
Luxembourg	1.7	1.8	1.3	1.7	1.6	2.0
Hongrie	1.1	1.3	1.2	1.4	1.5	1.5
Malte	1.3	1.0	1.2	0.8	0.7	0.6
Pays-Bas	0.7	0.8	0.7	0.5	0.5	0.5
Autriche	1.7	2.0	1.2	1.1	1.1	1.3
Pologne	(b) 0.6	0.9	0.9	0.8	0.8	0.8
Portugal	2.3	2.9	2.8	2.5	2.4	2.2
Roumanie	1.8	2.0	2.2	2.2	1.8	2.1

(Eurostat, 2026).

Annexe n°3 : taux de chômage par niveau d'éducation atteint

🔄	TIME	2020	2021	2022	2023	2024	2025
📍	GEO						
	Union européenne - 27 pays (à partir de 2020)	7.1	7.1 (b)	6.2	6.1	5.9	6.0
	Zone euro - 21 pays (à partir de 2026)	7.8	7.7 (b)	6.7	6.5	6.3	6.3
	Belgique	5.6	6.3 (b)	5.6	5.5	5.7	6.2
	Bulgarie	(b) 5.0	5.2 (b)	4.2	4.3	4.2 (b)	3.5
	Tchéquie	2.6	2.8 (b)	2.2	2.6	2.6	2.8
	Danemark	5.6	5.1 (b)	4.5	5.1 (b)	6.2	6.4
	Allemagne	3.9 (b)	3.6 (b)	3.1	3.1	3.4	3.8
	Estonie	7.0	6.2 (b)	5.6	6.4	7.6	7.5
	Irlande	5.7	6.2 (b)	4.5	4.3	4.3	4.7
	Grèce	16.3	14.7 (b)	12.5	11.1	10.1	8.9
	Espagne	15.5	14.9 (bd)	13.0 (d)	12.2 (d)	11.4 (d)	10.5 (d)
	France	8.0	7.9 (bd)	7.3 (d)	7.3 (d)	7.4 (d)	7.7 (d)
	Croatie	7.4	7.5 (b)	6.8	6.1	5.0	4.9
	Italie	9.2	9.5 (b)	8.1	7.7	6.5	6.1
	Chypre	7.6	7.2 (b)	6.3	5.8	4.9	4.4
	Lettonie	8.1	7.6 (b)	6.9	6.5	6.9	6.9
	Lituanie	8.5	7.1 (b)	6.0	6.9	7.1	6.9
	Luxembourg	6.8	5.3 (b)	4.6	5.2	6.4	6.5
	Hongrie	4.2	4.0 (b)	3.6	4.1	4.5	4.4
	Malte	4.9	3.8 (b)	3.5	3.5	3.2	3.1
	Pays-Bas	(b) 3.8	4.2 (b)	3.5	3.6	3.7	3.9
	Autriche	5.4	6.2 (b)	4.8	5.1	5.2	5.7
	Pologne	(b) 3.2	3.4 (b)	2.9	2.8	2.9	3.1
	Portugal	6.9	6.7 (b)	6.2	6.5	6.5	6.0
	Roumanie	5.0	5.6 (b)	5.6	5.6	5.4	6.1
	Slovénie	5.0	4.8 (b)	4.0	3.7 (b)	3.7	3.9

(Eurostat, 2026).